

FSG *gemeinsam aktiv*

Nr. 5, April 2006

Informationszeitung für KollegInnen im FSW

Gesund arbeiten: Der Bildschirm und die Brille

Unter Bildschirmarbeitsbrille wird eine spezielle Sehhilfe verstanden, die auf die Arbeitsdistanz zum Bildschirm abgestimmt ist und bei zutreffenden Voraussetzungen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Anspruch auf die Untersuchung hat jeder Bedienstete

- » vor Aufnahme seiner Tätigkeit an einem Bildschirmarbeitsplatz
- » regelmäßig alle 3 Jahre
- » jederzeit bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.

In erster Linie sollen die Beschäftigten erfasst werden, bei denen Bedarf für eine Bildschirmbrille besteht. Darüber hinaus ist es für alle BildschirmarbeitsrInnen empfehlenswert, eine regelmäßige Kontrolle der Sehschärfe zu nützen. Falls im Rahmen dieser Untersuchung eine Sehschwäche (in der Bildschirmdistanz) diagnostiziert wird, erhalten Sie eine Überweisung zu einem bestimmten Augenarzt, der Ihnen eine Bildschirmbrille verschreiben kann. Die Verschreibung einer Bildschirmbrille, welche der Arbeitgeber bezahlt, geht nur über diesen beschriebenen Weg. Ihre Untersuchungsergebnisse unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht!

Wer viel vor dem Bildschirm arbeitet, sollte auf richtige Sitzhaltung, Tischstellung und Bildschirmaufstellung achten.

Den Schutz
liefern wir



... die Brille
der Arbeitgeber

Rechte sichern!

Stellungnahme der Gewerkschaft auf den Seiten 2 & 3



Hol Dir
Dein
Geld
zurück!

Hol Dir Dein Geld zurück!

Jedes Jahr verschenken Lohnabhängige Millionen Euro. Aber das muss nicht sein. Geld zurück mit der ArbeitnehmerInnenveranlagung!

... mehr ab Seite 5



Peter Hacker zu aktuellen Themen

... im März zum Thema Behindertenhilfe beim Volksanwalt im ORF (Foto), jetzt bei uns im Interview zu aktuellen Fragen der KollegInnen.

... mehr ab Seite 6



Behindertenhilfe

Was tut die Behindertenhilfe überhaupt? Was sind die Angebote für die KlientInnen? Diese und andere Fragen finden ihre Antwort

... auf Seite 8

Wir informieren gerne!

Wesentlicher Teil unserer gewerkschaftlichen Tätigkeit ist es, KollegInnen im FSW über relevante Entwicklungen und Themen zu informieren. In der Alltagsarbeit der BelegschaftsvertreterInnen gibt es viele Bereiche, die sich um rechtliche Absicherung drehen. Ein wichtiger Beitrag zur kollektiven Rechtssicherheit der FSW-Bediensetzten ist eine neue Betriebsvereinbarung. Die Verhandlungen dazu mit der Geschäftsführung gestalten sich alles andere als einfach. Aus diesem Grund berichtet in der aktuellen Ausgabe der stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

(GdG) über die Herausforderungen in diesem Verhandlungsprozess.

Dass für uns Chancengleichheit und Integration ein zentrales Thema ist, ist selbstverständlich. Über die Behinderungsgleichstellung schreiben unsere in diesem Themenfeld engagierten Kollegen Michael Berghammer und Andreas Trummer.

Auf Grund der vielen positiven Reaktion auf die Alltagsgeschichten der letzten Ausgabe haben wir diesmal – auf den Seiten 8 und 9 – gleich zwei Geschichten aus dem (FSW-)Leben anzubieten.

Eine unserer Haupttätigkeiten ist kla-

rerweise nach wie vor die persönliche – wenn notwendig vertrauliche – Betreuung. Wir gehen im persönlichen Gespräch auf die Wünsche unserer KollegInnen ein und suchen gemeinsam nach optimalen Lösungen. Unsere Zeitung gemeinsam aktiv soll in diesem Sinne Informationen und Anregungen geben, wie Sie dieses Service des Betriebsrates für eine konkrete Verbesserung Ihrer Arbeitssituation nützen können.

Viel Spaß bei der Lektüre!

herzlichst
Walter Karl

Gleiches Recht für alle !

Christian Meidlinger, geschäftsführender Vorsitzender der GdG

Mit der Ausgliederung des Fonds Soziales Wien ist es auch notwendig, eine neue Betriebsvereinbarung zu verhandeln. Dieses neue Regelwerk soll die alte, mit 1. Jänner 2004 gültige Betriebsvereinbarung ablösen. Dabei werden fast alle Punkte der alten Betriebsvereinbarung neu zu regeln sein. Schon aufgrund der neuen Größenordnungen stellen sich dabei spannende Fragen bzw. gibt es neue Herausforderungen zu lösen.

Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) mit ihren rund 170.000 Mitgliedern begleitet bundesweit alle Ausgliederungs- und Umstrukturierungsprozesse auf kommunaler Ebene. Zahlreiche Erfahrungen zeigen uns, dass eine „gute“ Betriebsvereinbarung oder ein „guter Kollektivvertrag“ nicht über Nacht entstehen, sondern, dass intensive und umfassende Verhandlungen und die Einbeziehung aller Bereiche notwendig sind.

Verschiedene Teile

Natürlich treffen hier Interessensgegensätze aufeinander; während der Arbeitgeber möglichst wenig Gehalt bei größtmöglicher Flexibilität und hohem Deregulierungsgrad anstrebt, liegt das Interesse der ArbeitnehmerInnenvertretungen genau umgekehrt bei möglichst hohem Gehalt bei geringer Deregulierung und niedriger Arbeitszeit.

Die laufenden Verhandlungen lassen sich grob in drei Bereiche unterteilen: 1. Allgemeiner Teil, 2. Arbeitszeit, 3. Gehalt.

In diesem Teil der Betriebsvereinbarung müssen alle „no na“-Regelungen niedergeschrieben werden. Darunter fallen Regelungen zum Arbeitsvertrag wie Arbeitsbeginn, Kündigung, Sonderurlaub oder Entgeltfortzahlung. Dieser recht unspektakulär klingende Teil bedarf jedoch großer Sorgfalt, weil in diesem auch Regelungen zu unbezahltem Karenzurlaub genau so enthalten sind wie das sogenannte Sabbatical.

Arbeitszeit

In diesem spannenden Teil der Betriebsvereinbarung treffen oft gesellschaftspolitisch unterschiedliche Ansichten aufeinander. Während sich der Arbeitgeber (und auch einige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) eine völlige Flexibilisierung der Arbeitszeiten wünscht, stehen wir bei diesem Punkt auf der Bremse. Flexibilisierung darf keine Einbahnregelung zugunsten des Arbeitgebers sein und Lebensabschnitte sind zu berücksichtigen. Junge ungebundene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben oft den Wunsch

nach hoher Flexibilität in der Erbringung ihrer täglichen Arbeitsleistung, Überstunden stellen kein Problem dar. Dagegen stehen Kolleginnen und Kollegen mit familiären Verpflichtungen.



Foto: © Petra Spiola

Diese brauchen oft geregelte Beginnzeiten und, noch wichtiger, ein geregeltes Ende der täglichen Arbeitszeit. Eine Erbringung von Überstunden ist oft nur unter schwierigen privaten Umständen möglich.

Der Arbeitgeber wünscht sich eine Gleitzeitregelung. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen oder brauchen ebenfalls die Möglichkeit einer Gleitzeit. Hier sind genaue Regelungen anzuführen wie die tägliche

Höchstleistungszeit, wann fallen Überstunden an und wann werden diese ausbezahlt, wie hoch soll/darf das mögliche Zeitguthaben sein, wie wird eine Dienstabwesenheit z.B. ein Arztbesuch bewertet, wie ein Urlaubstag bemessen usw.

Nicht zuletzt gibt es Bereiche, die keine Gleizeit kennen, sondern starre Arbeitszeiten (Schichtbetrieb) erfordern. Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten wird auch auf der Möglichkeit einer regelmäßigen 4 Tage Woche bestehen.

Gehalt

Nicht minder spannend entwickelt sich die Frage der Bezahlung. Hier liegt es in der Natur der Sache, dass es zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft die größten Differenzen gibt. Noch dazu, wo es im FSW durch die Zuweisung der Gemeindebediensteten für den Arbeitgeber keinen Gestaltungsspielraum gibt, da die Besoldungsordnung für die betroffenen BeamtInnen und Vertragsbediensteten weiterhin ihre Gültigkeit behält.

Moderne Gehaltssysteme kennen keine so ausgeprägte Seniorität (Biennalsprünge), dafür aber höhere Anfangsbezüge und eine hohe Durchlässigkeit. Gleichzeitig sind „marktgerechte Gehälter“ zu entwickeln. Das bedeutet, dass alle in diesem Bereich bezahlten Gehälter einem Vergleich unterzogen werden müssen.

Dazu sind auch die entsprechenden Tätigkeitsbeschreibungen und die damit verbundenen Arbeitsplatzbewertungen durchzuführen. Diese zeitintensive und inhaltsreiche Tätigkeit wird gerade in und mit allen Bereichen durchgeführt. Die betriebliche Interessenvertretung, der Betriebsrat, ist in alle Schritte miteinbezogen.

Gehaltsvorstellungen von unserer Seite werden hier im Hinblick auf die gerade laufenden Verhandlungen nicht genannt.

Weiters sind im Gehaltsteil auch viele Selbstverständlichkeiten zu regeln. Mit welchem Zuschlag wird eine Überstunde ausbezahlt? Weihnachts- und Urlaubsgeld sind zu vereinbaren. All dies muss in der Betriebsvereinbarung geregelt werden, da es keine gesetzlichen Regelungen dazu gibt. Um das Gehaltsgefüge stimmig zu gestalten,

Gewerkschaft aktuell: „Productive Ageing“

Das durchschnittliche Lebensalter ist im Steigen begriffen. Lebensstandard und medizinische Versorgung sind überdurchschnittlich gut. Im Zuge dieses Wandels werden ab 2013 rund 40 Prozent der Beschäftigten über 45 Jahre alt sein. Einhergehend mit der Anhebung des Pensionsantrittsalters wird somit der überwiegende Teil der im Arbeitsleben stehenden Personen der Gruppe der „älteren ArbeitnehmerInnen“ zuzurechnen sein.

Betroffenheit

Diese Entwicklung hat auch für den Gemeindedienst Gültigkeit. Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten hat in diesem Zusammenhang auch immer wieder eingefordert, dass die tiefgreifenden organisatorischen und betrieblichen Veränderungsprozesse innerhalb der Gemeinde Wien mit entsprechenden Strategien und Maßnahmen einhergehen müssen. Den arbeitsbedingten Belastungen – vor allem auch im psychologischen Bereich – muss mit weitreichenden Veränderungen der Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten, Managementphilosophien und Personalentwicklungskonzepte des Dienstgebers im Sinne präventiver und gesundheitsfördernder Maßnahmen begegnet werden.

Lösungsmöglichkeiten

Um dies zu garantieren, müssen zentrale Maßnahmen bereits ab dem ersten Tag im Dienst der Gemeinde Wien gesetzt werden. Dazu zählen insbesondere:

- * gesundheitsfördernde Arbeitszeiten
- * Grips statt Muskeln – Nutzung des Erfahrungswissens
- * arbeitspsychologische Einrichtungen für alle Bediensteten
- * besondere psychologische Betreuung für belastende Berufe
- * vollständige Evaluierung psychischer und physischer Belastungen am Arbeitsplatz
- * Berufsschutz erweitern und für gesunde Arbeit bzw. Arbeitsplätze sorgen
- * Gesundheitswoche für alle Bediensteten

Eine seitens des Magistrats eingerichtete Arbeitsgruppe beschäftigt sich bereits sehr aktiv mit diesen Herausforderungen und wird dem Magistrat als Dienstgeber die Ergebnisse vorlegen.

Erste Lösungsansätze

Zum Thema „psychologische Belastungen“ ist nun Bewegung in die Diskussion gekommen. Der GdG-Forderung nach einer unabhängigen durch den Dienstgeber eingerichteten Mobbing-Beratungsstelle wird insofern nachgekommen, als die Einrichtung dieser Beratungsstelle im Büro des Unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten vorbereitet wird. Nähere Informationen dazu folgen können so bald sie vorliegen gerne bei den MitarbeiterInnen von fsg gemeinsam aktiv erfragt werden.

ten, werden auch Zulagen von Nöten sein, die es zu definieren gilt.

Fazit

Anhand der oben beschriebenen (unvollständigen) Anforderungen an eine Betriebsvereinbarung ist schon ersichtlich, wie komplex sich diese

Verhandlungen gestalten.

Wissend, dass einige schon ungeduldig auf Verhandlungsergebnisse warten, möchte ich darauf hinweisen, dass für die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten nicht die Geschwindigkeit, sondern die Qualität der Vereinbarung im Vordergrund steht.

Gesetzliche Regelungen und Realität:

Behindertengleichstellung umsetzen

Michael Berghammer & Andreas Trummer

Wie in vielen anderen Betrieben wird auch im FSW immer wieder die Frage gestellt, wie das jetzt ist mit der Gleichstellung von Behinderten.

Tatsache ist, dass der FSW die Behindertenhilfe in Wien koordiniert, was das Thema für uns um so spannender macht. Tatsache ist auch, dass es eine Reihe gesetzlicher Regelungen zu dieser Frage gibt.

Grund genug die zentralen Bestimmungen dazu einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen.

Die Würde des Menschen hängt nicht alleine von ausreichenden finanziellen Mitteln ab. In diesem Zusammenhang wollen wir aber darauf hinweisen, dass es für Behinderte besondere Absetzmöglichkeiten im Rahmen des Lohnsteuerausgleichs (mehr dazu auf der nächsten Seite) gibt, wie z.B. für spezielle Autos, die Kosten für Diät und besondere Behandlungskosten. Diese Absetzbeträge können auch von nichtbehinderten PartnerInnen geltend gemacht werden. Besonders wichtig für Menschen mit besonderen Bedürfnissen ist es aber, zeigen zu können, dass sie auch eine Leistung erbringen können und am Einfachsten ist das in der Arbeit.

Gleichstellung

Das wesentliche Ziel des Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) ist der Schutz vor Diskriminierung, was in § 1 auch sehr klar zum Ausdruck kommt. „Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten.“



ten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.“

Etwas später wird diese Bestimmung aber leider dahingehend aufgeweicht, dass sie nur dort gilt, wo der Bund per Gesetz Regelungen treffen kann.

In § 2 (2) heißt es: „Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten weiters für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung sowie für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses, soweit es jeweils um den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen geht, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, und die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes gegeben ist.“

Einstellung

Für die Arbeitswelt noch relevanter ist das Behinderteneinstellungsgesetz, welches eindeutig eine Beschäftigungspflicht formuliert. Jeder Betrieb ab einer bestimmten Größe muss also behinderte KollegInnen beschäftigen. § 1 (1) ist hier vollkommen klar: „Alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer ... beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten ... einzustellen.“

Unter Ziffer 2 wird im selben Gesetz unter bestimmten Bedingungen sogar eine positive Diskriminierung, d.h. eine Bevorzugung von behinderten KollegInnen festgeschrieben. „Ferner kann der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales durch Verordnung bestimmen, daß Dienstgeber Arbeits-

plätze, die sich für die Beschäftigung von Behinderten besonders eignen, diesen Behinderten oder bestimmten Gruppen von Behinderten vorzubehalten haben.“

In § 6 (1) wird geregelt, dass die Firmen bei der Beschäftigung von begünstigten Behinderten auf deren Gesundheitszustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen haben. Gleichzeitig werden hier auch Dienststellen des Bundes verpflichtet, auf das berufliche Fortkommen und die korrekte berufliche Verwendung der betroffenen Kol-

gemeinsam aktiv
für Menschen
mit Behinderung!



legInnen zu achten. „Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat einvernehmlich mit den Dienststellen des Arbeitsmarktservice und mit den übrigen Rehabilitationsträgern dahingehend zu wirken und zu beraten, daß die Behinderten in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen eingesetzt und durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Dienstgeber soweit gefördert werden, daß sie sich im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten vermögen.“

Schließlich werden später die Unternehmen in Österreich auch noch dazu verpflichtet, „die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.“

Wir engagieren uns, dass diese Ziele auch im FSW in die Praxis umgesetzt werden, so dass hier ein Beitrag dazu geleistet wird, dass sich die soziale Situation von behinderten Menschen insgesamt verbessert.

Es gibt viel zu tun: Packen wir's gemeinsam an!

Lohnsteuerausgleich unbedingt durchführen:

Kein Geld zu verschenken

Friedrich Pichler

Durch den Lohnsteuerausgleich, der jetzt ArbeitnehmerInnenveranlagung heißt, können wir Beschäftigten, die nur von unserem Lohn leben müssen, uns Teile davon vom Finanzamt zurück holen. Dabei können Beschäftigte Freibeträge, Abschreibeposten und verschiedene Absetzbeträge geltend machen, die – wenn sie anerkannt werden – im Nachhinein die Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer vermindern. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn man sich im Beruf weitergebildet hat, im Haus neue Fenster einbauen ließ oder aufgrund einer Krankheit Diät einhalten muss.

Wie geht's?

Wir Beschäftigten haben ohnehin viel geringere Möglichkeiten zum Steuern sparen als etwa die Unternehmen oder die Besitzenden. Die ArbeitnehmerInnenveranlagung kann bis zu fünf Jahre im Nachhinein (d.h. für 2001 bis 2006) durchgeführt werden und das ohne großen Aufwand per Internet oder direkt beim Wohnsitzfinanzamt.

Wir können diese immer machen. Auf jeden Fall sollten wir sie machen, wenn wir im Kalenderjahr so wenig verdient haben, dass wir keine Lohnsteuer – aber Sozialversicherungsbeiträge – bezahlt haben (Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte) und sich so der AlleinverdienerInnen- bzw. der AlleinerzieherInnenabsetzbetrag und mögliche Kinderzuschläge nicht auswirken konnten, aber auch wenn von Teilzeit auf Vollzeit oder umgekehrt gewechselt bzw. zu Arbeiten begonnen wurde.

Negativsteuer

Wurde keine Lohnsteuer entrichtet, bekommen wir die sogenannte Negativsteuer zurück. Dabei werden 10% der Sozialversicherungsbeiträge (maximal 110 € jährlich) und zusätzlich bei Anspruch auf den AlleinerzieherInnen- oder AlleinverdienerInnenabsetzbetrag (mindestens ein Kind) mindestens 494 € jährlich rückerstattet. Beziehen wir für mehr als ein Kind Familienbeihilfe erhöht sich dieser Betrag je nach Anzahl der Kinder.

Im Folgenden zeigen wir an Hand einiger weniger Beispiele, was alles möglich ist.

Familie

Als AlleinverdienerIn bzw. AlleinerzieherIn bekommen wir bis 2003 364 € jährlich. Seit 2004 hat sich der Absetzbetrag bei einem Kind um 130 €, beim zweiten Kind um zusätzlich 175 € sowie bei jedem weiteren Kind um zusätzlich 220 € jährlich erhöht, also geht es um ganz schöne Beträge!

AlleinverdienerIn sind wir dann, wenn wir im betreffenden Kalenderjahr mehr als sechs Monate verheiratet waren, mit dem/der PartnerIn im gemeinsamen Haushalt lebten und dieseR nicht mehr als 2.200 € (ohne Kind) bzw. 6.000 € (mit Kind) jährlich (4.400 € bis 2003) verdient hat oder nicht verheiratet waren, aber in einer Lebensgemeinschaft lebten, für mindestens ein Kind mehr als sechs Monate Familienbeihilfe bezogen haben, und der/die PartnerIn nicht mehr als 6.000 € (4.400 € bis 2003) jährlich verdient hat.

AlleinerzieherIn sind wir, wenn wir im betreffenden Kalenderjahr mehr als sechs Monate nicht in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft lebten und für mindestens ein Kind mehr als sechs Monate Familienbeihilfe bezogen haben. Für Kinder, die nicht mit uns im gemeinsamen Haushalt leben, kann der sogenannten Unterhaltsabsetzbetrag abgesetzt werden, sofern für die-

se zumindest der gesetzliche Unterhalt (Alimente) geleistet wurde.

Sonderausgaben

Wenn wir für uns, den/die EhepartnerIn oder Kinder (für die Familienbeihilfe bezogen wird) Kranken-, Unfall-, Renten- oder Lebensversicherungen bezahlen, sind das Sonderausgaben. Das Gleiche gilt für freiwillige Weiter- und Höherversicherungen und den Nachkauf von Versicherungszeiten in der gesetzlichen Pensionsversicherung. Die Bestätigung für das Finanzamt bekommen wir immer Anfang des nachfolgenden Jahres von der jeweiligen Versicherung zugeschickt.

Wohnraumschaffungs- bzw. Wohnraumsanierungskosten sowie dafür verwendete Kreditrückzahlungen sind ebenso von der Steuer absetzbar wie Kosten für Wohnraumsanierung (Material und Montage), wenn diese von

Hol dir dein Geld zurück!



einem befugten Unternehmen durchgeführt wurden.

Unter den Sonderausgaben können aber auch der Gewerkschaftsbeitrag und die Betriebsratsumlage geltend gemacht werden, ebenso wie Aus- und Fortbildungskosten.

Für die Höhe von Sonderausgaben gibt es Grenzen. Liegen sie unter 240 € jährlich, so wurden sie bereits beim Arbeitgeber berücksichtigt. Die Höchstgrenze hängt davon ab, ob wir allein, mit PartnerIn, mit oder ohne Kind(er) sind. Der Höchstbetrag dafür beträgt jährlich bis zu 7.300 €. Ein Viertel dieses Betrages wirkt sich steuermindernd aus.

Also: Holen wir uns unser sauer verdientes Geld zurück!

Links

Broschüre der ArbeiterInnenkammer mit vielen Details:

http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d35/10Schritte_Stand_2006.pdf

Formular für die ArbeitnehmerInnenveranlagung:

http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d36/L1_2005.pdf

Fragen und Antworten:

Peter Hacker im Gespräch

Den Vertrauenspersonen von FSG gemeinsam aktiv ist es ein Anliegen, mit Informationen aus erster Hand Gerüchten – und dadurch Sorgen, Ängsten und oft auch Unwahrheiten – entgegen zu treten. Aus diesem Grund haben wir Geschäftsführer Peter Hacker gebeten, zu aktuellen Themen Stellung zu nehmen.

gemeinsam aktiv: Derzeit werden in einigen Bereichen des FSW aktiv Einsparungen angestrebt. Einige KollegInnen befürchten, dass seitens der Stadt Wien auch eine Einsparung der Personalkosten gefordert wurde. Trifft das zu?

Peter Hacker: Dazu eine klare Antwort: Es gibt keinen derartigen Auftrag! Vielmehr sind wir jedoch aufgefordert, unsere Effizienz durch klare Strukturen für eine optimale Erledigung unserer Kernaufgabe zu steigern – die Finanzierung von sozialen Dienstleistungen, die durch Dritte erbracht werden. Das Finanzvolumen in diesen Bereich beträgt ca. 710 Millionen Euro (rund 93 % des Gesamtbudgets). Aus diesem Grund war es auch notwendig, Förder Richtlinien zu erstellen.

gemeinsam aktiv: Diese Förder Richtlinien finden nicht bei allen Zustimmung. Wozu dienen sie in erster Linie?

Peter Hacker: Klarerweise erfordert die Richtlinie von vielen MitarbeiterInnen ein Abgehen von alten Pfaden – und damit ein Umdenken. Das wird in einigen Fällen als Erschwernis wahrgenommen. Diese Veränderung war jedoch auch durch eine neue österreichische und europäische Gesetzeslage notwendig. Wenn wir nicht Förder Richtlinien entwickelt hätten, müssten wir weite Bereiche des Sozialwesens in Wien nach dem Bundesvergabegesetz ausschreiben, was den Betrieb weitaus stärker lähmen würde.

Es gibt daher viele Gründe, diese Förderrichtlinien umzusetzen. Unter anderem auch, damit die umsetzenden Organisationen nicht dem neoliberalen Wettbewerb – mit nachteiligen Folgen für KundInnen und MitarbeiterInnen – ausgesetzt werden. Mit den Förder Richtlinien setzen wir die klare Position der Stadtpolitik um, den Sozialbereich nicht dem freien Wettbewerb zu über-

lassen.

gemeinsam aktiv: Welche Bereiche haben mit weiteren Veränderungen zu rechnen?

Peter Hacker: Es gilt, sowohl in Einzelfallentscheidungen Qualitätsstandards zu sichern (Welcher Bürger erhält welche Leistungen für welches Bedürfnis in welcher Höhe?), als auch in den Kernbereichen (wie Hauskrankenpflege oder wieder wohnen) soziale Dienstleistungen zu erbringen bzw. fortzuführen. Ein großer Teil der notwendigen Veränderungen wurden schon im Laufe der letzten beiden Jahren umgesetzt. Da nur wenige MitarbeiterInnen im großen Feld der Förder Richtlinien beschäftigt sind, war dieser Erfolg jedoch nicht für alle wahrnehmbar. Zum Beispiel wurden Buchhaltung- und Kostenrechnungsprozesse völlig neu überdacht. Dadurch ist das Budget berechenbarer geworden, sodass z.B. im letzten Jahr keine Nachdotierung notwendig war.

gemeinsam aktiv: An dieser Leistung sind sicher viele KollegInnen beteiligt.

Peter Hacker: Ja, es ist eine großartige Leistung der Teams in den Fachbereichen und Stabsstellen. JedeR MitarbeiterIn, die Rechnungen der richtigen Kostenstelle zugeordnet und verbucht haben, sind an diesem Erfolg beteiligt. Durch dieses Ergebnis war es auch möglich, eine Prämie für sämtliche MitarbeiterInnen auszuzahlen.

gemeinsam aktiv: Die Geschäftsführung arbeitet derzeit mit dem Betriebsrat an einer neuen Betriebsvereinbarung. In diesem Zusammenhang soll auch ein Gehaltsschema für den FSW entstehen. In Zukunft könnte es also bei manchen Dienstposten zu einer höheren oder niedrigen Entloh-

nung kommen. Gibt es für derzeitige Privatangestellte eine Optimierungsmöglichkeit ins neue Schema bzw. wird es bei einer allfällig zukünftig geplanter niedrigeren Einstufung – gemäß einem aktuellen Gerücht – zu Änderungskündigungen kommen?

Peter Hacker: Geschäftsführung und Betriebsrat arbeiten seit längerer Zeit sehr intensiv – und wie ich meine, auch mit guten Zwischenergebnissen – an einer neuen Betriebsvereinbarung. Dabei ist es uns auch wichtig, transparente Regelungen für Gehalt und Entlohnung unter der Prämisse „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zu erarbeiten.

Die Frage der Optionsmöglichkeit gilt es natürlich auch im Projektteam – gemeinsam mit dem Betriebsrat – zu erörtern. Zum jetzigen Zeitpunkt genauere Auskünfte zu geben, ist nicht möglich und wäre auch unseriös. Änderungskündigungen sind weder das Ziel, noch überhaupt ein Thema. Aber selbstverständlich gehe ich davon aus, dass wir eine neue Betriebsvereinbarung mit dem Ziel verhandeln, dass die dort niedergeschriebenen Regelungen für den gesamten Betrieb Gültigkeit haben.

Auf jeden Fall werden die MitarbeiterInnen über Informationsveranstaltungen über das neue Schema informiert. Dort wird es auch möglich sein, Anlie-

Zur Frage neues Entgeltsystem wird es Anfang Juni Informationsveranstaltungen der Projektgruppe Entgeltsystem geben. Dabei werden die Fragen

- » Wie funktioniert das neue System?
- » Für wen gilt das neue System? und
- » Wo/wie werde ich eingereicht? behandelt.

Wir fordern:

- ☆ Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!
- ☆ Durchlässigkeit im neuen Einreihungsschema!
- ☆ Optimierungsmöglichkeit ins neue System für alle!
- ☆ Änderungskündigungen fix ausschließen!

gen und Bedenken einzubringen.

Wir streben jedenfalls ein Schema an, dass sowohl an die Notwendigkeiten unseres Dienstleistungsbetriebes, als auch an die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen des FSW angepasst ist.

gemeinsam aktiv: Themenwechsel: Manche Bedienstetengruppen warten schon seit MA47-Zeiten auf die Einlösung eines Versprechens auf Verbesserungen. Wann wird es z.B. zu den versprochenen Postenaufwertungen im Administrationsbereich der GSZs kommen?

Peter Hacker: *Wie versprochen, habe ich mit der Magistratsdirektion bereits Gespräche für etliche Postenbewertungen geführt. Einige Wünsche wurden auch bereits realisiert. Es ist so, dass wir für jene Bewertung der Dienstposten, bei denen Magistratsbedienstete betroffen sind, weiterhin die Zustimmung der Magistratsdirektion benötigen. Wir haben ein Prozedere über die Vorgangsweise festgelegt, das wir inzwischen in etlichen Fällen auch schon problemlos und erfolgreich angewandt haben. Zu Zeit arbeiten wir an einem System, das Vorrückungen erleichtern und die Rahmenbedingungen für die Betroffenen klarer machen soll. An Hand von nachvollziehbaren Kriterien (z.B.: Zeitraum der Innehabung der Position, Dienstbeurteilungen, Abwesenheiten) sollen dann in Zukunft Vorrückungen effizienter abgehandelt werden können.*

gemeinsam aktiv: Noch immer gibt es in der Guglgasse keine adäquate Zugangsmöglichkeit für RollstuhlfahrerInnen und gehbehinderte Personen durch selbsttätig öffnende Türen. Wann wird dieser – für den FSW eher peinliche – Missstand beseitigt?

Peter Hacker: *Das Facility Management arbeitet bereits seit längerem an einer Verbesserung dieser Situation. Die Wünsche der betroffenen MitarbeiterInnen kann ich gut verstehen und teile sie auch. Durch den Wechsel unseres Hausbesitzers ist leider eine Verzögerung in der Umsetzung eingetreten. Aber wie ich höre, sind wir bereits auf einem guten Weg.*

gemeinsam aktiv: Danke für das Interview.



LeserInnenbriefe

Werter Betriebsrat,

ich ersuche um Eure Unterstützung in der Angelegenheit „Hunde im FSW“. Im FSW gibt es eine Reihe sog. „Bürohunde“ ... Die Hunde beschnüffeln die Vorbegehenden im Gang ...

Ich habe eine Tierhaarallergie. 2 andere Kolleginnen leiden unter schweren Tierhaarallergien – eine weitere Kollegin ist schwanger und Toxoplasmaegefährdet.

Es kann uns doch nicht zugemutet werden, dass wir selbst immer wieder unsere Freiräume von den Hundehalterinnen erbitten müssen und die ... „Lösung“ so aussieht, dass die Hunde dann „gnadenhalber“ die meiste Zeit „nur im Zimmer“ liegen ... , dass wir durch die Duldung von Haustieren ... dazu genötigt werden uns mit ArbeitskollegInnen in Konflikte zu begeben ..., die unnötigen Unfrieden ... schaffen ...

FRAGEN an die Chefetage: ... Ist es nicht Aufgabe des Dienstgebers, die Arbeitsplätze seiner Angestellten auch so zu gestalten, dass Arbeiten und Erholungsphasen unbelästigt möglich sind? ... die Gesundheit seiner Angestellten nicht zu gefährden bzw. zu schützen? ...

Bitte um Unterstützung durch Personalführung und Geschäftsleitung, dass Hunde ... (Blindenhunde selbstverständlich ausgenommen) ... hier im

FSW wirklich nichts verloren haben. Herzlichen Dank im Voraus!

Gemeindebedienstete mehr als nur ein Beruf

Sie sind oft die Prügelknaben der Nation. Möglicherweise sind sie sogar für den Parkplatzmangel, die Vogelgrippe und die Feinstaubbelastung verantwortlich. Sie – das sind jene Wesen, die uns alles wegessen und nichts produzieren.

Auch im FSW werden sie von manchen Privatangestellten skeptisch betrachtet, aber auch Privatangestellte des FSW sind aus Sicht der Bevölkerung mit ähnlichen Vorurteilen behaftet.

Dieses Image haben sich die Beschäftigten des FSW nicht verdient.

Gemeindebedienstete und Privatangestellte, die im FSW arbeiten und damit ihr Arbeitsleben in den Dienst der Allgemeinheit gestellt haben: Seid selbstbewusster. ... Was täten wir, wenn nicht viele KollegInnen Dienstleistungen in den Fachbereichen und Stabsstellen ... für die BürgerInnen erbringen würden?

Liebe Beschäftigte im FSW: Habt mehr Selbstbewusstsein, und sagt jenen die euch in der Öffentlichkeit teilweise auch ungerechtfertigt kritisieren, dass ihr euer Geld wert seid. ...

Unsere Positionen zur Betriebsvereinbarung

- ☆ **Arbeitsbedingungen zukunftsorientiert gestalten!**
- ☆ **Transparente Verhandlungen über die Betriebsvereinbarung!**
- ☆ **Arbeitszeit an die Bedürfnisse der KollegInnen anpassen!**

Die Behindertenhilfe stellt sich vor:

Was mochen den de übahaupt?

Ilse Bortel

Der FSW koordiniert die Behindertenhilfe in Wien. Hier gibt es eine ganze Reihe von Leistungen, welche behinderte Menschen im FSW beantragen können. Wie ist der Arbeitsalltag der zuständigen KollegInnen?

Haupttätigkeiten

Unsere Hauptaufgabe ist die telefonische, schriftliche und persönliche Beratung der KlientInnen, (das mache ich am Liebsten) sowie die Kontrolle der Anträge, ob alle erforderlichen Dokumente, wie z.B. Geburtsurkunde,



Kontakt mit Menschen und Aktenberge

StaatsbürgerInnenschaftsnachweis, Meldezettel usw. dabei sind.

Danach kommt es zur Weiterleitung der Anträge an das Begutachtungsteam. Bei manchen Anträgen wie solchen für den Zuschuss für GebärdendolmetscherInnen ist es aber nicht erforderlich, diese Abteilung zu kontaktieren.

Die Abteilung Begutachtung prüft, ob die beantragte Maßnahme für die KlientInnen auch geeignet ist. Erst nach der Begutachtung können wir weiter tätig werden. Wir haben dann z.B. die Aufgabe, eine Bewilligung für Beschäftigungstherapie oder Wohnheimunterbringung auszustellen.

Auch die Bewilligung von Zuschüs-

Fakten

Das Referat Behindertenhilfe befindet sich im Erdgeschoss der Guglasse. Beschäftigt sind: 1 Leiter, 1 stellvertretende Leiterin, 13 ReferentInnen und 3 Administrationskräfte.

sen für diverse Hilfsmittel (EDV-Ausstattung für Sehbehinderte, Badezimmerumbau für RollstuhlfahrerInnen, Blindenhunde usw.) fallen in unseren Aufgabenbereich.

Für die Anträge des Regelfahrtendienstes, d.h. wenn ein behinderter Mensch vom Wohnort zur Beschäftigungstherapie geführt werden muss, sind wir auch zuständig.

Unsere KlientInnen kriegen dass alles aber nicht umsonst; daher müssen wir – natürlich nur wenn Einkommen oder Pflegegeld bezogen werden – auch einen Kostenbeitrag vorschreiben. Auch die Angehörigen von Minderjährigen, welche eine Beschäftigungstherapie oder eine Wohnheimunter-

bringung brauchen, müssen einen Angehörigenkostenbeitrag, der auf Grund ihres Einkommens berechnet wird, leisten.

Verwaltung

Wir haben auch die Betreuung des Mahnwesens über: Wenn die KlientInnen ihren vorgeschriebenen Beitrag nicht zahlen, werden sie gemahnt.

Nicht zu vergessen ist auch die Rückerstattung der Kostenbeiträge; z.B. wird bei Wohnunterbringung oder Beschäftigungstherapie der Kostenbeitrag auf Antrag für die Zeit des Urlaubs zurückgezahlt.

Die Akte der KlientInnen bleiben meist jahrelang im Referat anhängig, da wir diesen Personen vom Kleinkindalter bis zum Ende der Arbeitsfähigkeit und manchmal auch länger Hilfsmittel, Wohnheimunterbringung und Beschäftigungstherapien gewährleisten.

Ich für meine Person kann nur sagen,

dass ich sehr gerne hier arbeite. Am meisten Spaß macht mir der persönliche Kontakt mit unseren KlientInnen. Wir bekommen sehr viel von ihnen zurück und das gibt mir, um mich salopp auszudrücken, einfach Berge. Ich habe zwar schon viel Leid mitbekommen, aber die meisten Betroffenen haben einen unvorstellbaren Lebensmut und wollen genauso behandelt werden wie nicht Behinderte.

Behinderung?

Wann ist ein Mensch wirklich behindert? Sehr oft ja nur deswegen, weil er/sie nicht der Norm entspricht. Wer stellt diese Normen auf? Wir, die Gesunden, die Wirtschaft?

Die meisten wollen kein Mitleid; sie wollen nur die Möglichkeit, sich im Alltagsleben zu bewähren. Wenn möglich alleine, oder mit Hilfe der ihnen vom Gesetz her zustehenden Mittel, um auch ihren Teil für die Gesellschaft beizutragen.

Behinderung ruft nicht nach Mitleid – Behinderte brauchen nicht Überbe-

... am Parkett

Wohlfühlen



& am Arbeitsplatz

treuung und schon gar nicht fürsorgliche Bevormundung.

Was ihnen Not tut, ist partnerInnen-schaftliche Anerkennung als vollwertige Menschen, Motivation zur Selbstständigkeit und Hilfe (nur) dort, wo sie es wünschen. Behindert ist man/frau nicht, behindert wird man/frau. Wir alle sollten eines nicht vergessen: Es kann jedeN treffen!

Sichtschutzfolien mit Sehschlitz:

„Ich seh, ich seh, was Du nicht siehst!“

Sascha Faderny

Der Arbeitstalltag und das Arbeitsleben im FSW sind wieder um eine Facette reicher: Sichtschutzfolien mit Sehschlitz. Und diese lösen in der KollegInnenschaft eine ganze Reihe von Assoziationen aus. Gar nicht erstaunlich gehören diese zumeist zur weniger angenehmen Kategorie!

Guglgasse ...

Ich kann mich noch gut daran erinnern, als wir von der Verrechnung städtischer Pflegeheime noch im „guten alten Lainz“ unseren Dienst verrichteten.

An einem trübem Herbsttag im E-Gebäude am Wienerwald – die Menschheit schrieb das Jahr 2004 – saßen einige unserer KollegInnen und meine Wenigkeit einmal zu Mittag in der Teeküche und nahmen demütig unser tägliches Mahl ein.

Wohl schon organisatorisch in den FSW eingegliedert, war für uns – sicher nicht zuletzt aufgrund der örtlichen Entfernung zur Guglgasse – dieses neue Konstrukt „Fonds Soziales Wien“ noch etwas Unbekanntes, teilweise Rätselhaftes, für so MancheN von uns – warum auch immer – geradezu etwas Unheimliches ...

Umso größer war aber die Freude, als eine freiwillige Abordnung unserer Abteilung bereits zu diesem Zeitpunkt



Offensichtlich ...

die Ehre hatte, unsere künftigen Büroräume in der Guglgasse schon vorab besichtigen zu dürfen, wobei ich selbst hier nicht dazu gehörte. Wer eine Reise tut, hat was zu erzählen.

... und Geschichten

Und WAS da alles teilweise so erzählt wurde: „Es war echt super dort! Total moderne Büros mit riesengroßen Fenstern und sogar einer Klimaanlage.“ Der Hammer schlechthin!

„Die Eingangstüren zu den Büros sind zwar praktisch ganz aus Glas, damit wirklich auch einE JedeR genau reinschauen kann, aber das macht ja nix! Dort kommen nämlich irgendwann eh spezielle Kunststofffolien drauf!“

Und dann ... „Dann werden wir von den Büros quasi-fast-genau-so-supertoll hinaussehen können, als wenn keine ‚Magic-Folie‘ drauf wäre, aber von außen wird man so gut wie nix reinsehen! – Echt voll genial die Idee, gell?!“

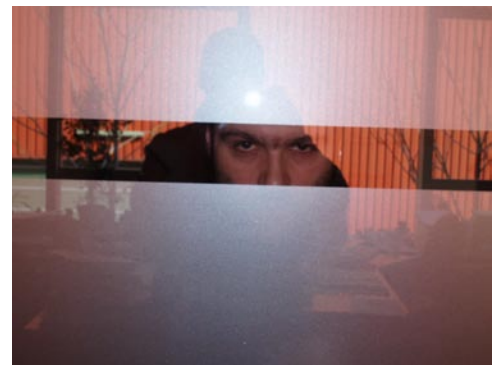
Als ich das alles hörte, dachte ich mir eigentlich nur: Klingt wirklich wunderschön. Aber ganz normale klassische Holztüren, weiß furniert, wären möglicherweise eine ganz kleine Spur billiger gewesen ...

Im Dezember 2004 begann für uns die große Übersiedlungsphase vom fernen Hietzing in die zentrale Guglgasse. Liegt ja übrigens auch direkt an der Bezirksgrenze zum ebensov Zentralen Simmering. Als ich Anfang Jänner 2005 das neue Büro, in dem ich ab sofort Losverrechnen durfte (Hurra! Und Action!) betrat, fiel mir gleich auf, dass so ziemlich alle

Bürotüren unserer Abteilung zumindest in Sichthöhe mit Postern (Motivseite natürlich nach innen) o.ä. abgedeckt waren, um dem Ausgesetz-

Sein einer direkten Beobachtung (frei nach dem Motto: „Bitte nicht füttern!“), durch wen auch immer, von vorn herein entgegenzusteuern.

War ja menschlich auch verständlich, da noch keinerlei Sichtschutzfolien drauf waren. Nun gut, wir bekamen zwar noch im Jahr 2005 (!) für unsere Bürotüren erstmals auch Schlösser und sogar passende Schlüssel



... oder versteckt?

– mensch glaubt es kaum, aber die Sichtschutzfolien ließen halt noch auf sich warten. Kann ja auch nicht alles so schnell gehen ...

Doch auch dieser Tag ward gekommen; irgendwann Mitte Februar 2006. Der Tag, an dem die Sonne anders (hinein) schien. Der Tag der Sichtschutzfolien-Plakatierung. Es war der Tag X. Ab dem siehst nämlich (so gut wie) nix! Und zwar auch nicht hinaus.

Mich erinnert dieser Sehschlitz (offizielle Bezeichnung übrigens: „Sichtstreifen aus Sicherheitsgründen“) jedenfalls unweigerlich an den üblichen Beginn einer „Tatort“-Folge im TV, falls Ihr wisst, was ich meine (Die Augen hinter dem Sehschlitz, was sonst!).

So don't forget: Big Brother is able to watch you!

*Sowohl hinaus als auch hinein.
Ei potz! Wie trüb mag so ein Folierl sein!
Doch weit gefehlt, das ist kein Witz.
Schau hin genau, da ist ein Schlitz!
Von innen spiegelt Sonne Dir entgegen.
Von Außen äugelt jedeR Dir ins Leben.
Du darfst die Tür auch nicht bepostern.
Weder zu Weihnachten, noch zu Ostern.
Die Tür' ist einheitlich & heilig, vergiss das nie!
Eh kloa: Corporate Identity!*

EU-Dienstleistungsrichtlinie:

Etappensieg der Gewerkschaften

Sascha Faderny

Auch nach der ersten Abstimmung über die sog. Bolkestein-Direktive im EU-Parlament, welche gewisse Grausamkeiten des ersten Entwurfes beseitigt hat, bleibt noch genug zu tun.

Zwar wurden dank des konsequenten Widerstandes der Gewerkschaften, bei dem in Österreich v.a. die GdG und die GPA eine herausragende Rolle gespielt haben, zahlreiche Veränderungen erreicht, der Frontalangriff auf unser Arbeits- und Lebensbedingungen ist aber noch nicht abgewehrt. Zeit Zwischenbilanz über die offenen Probleme zu ziehen.

Was geht uns das an?

Derzeit gibt es für Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse, wie sie der FSW im Sozial- und Gesundheitsbereich erbringt, bei der Dienstleistungsrichtlinie keine Ausnahmen. Diese Dienstleistungen müssen daher aus ihrem Geltungsbereich vollkommen ausgenommen werden.

Verbunden damit ist die Tatsache, dass der derzeitige Entwurf keine ausreichenden Handlungsspielräume der Mitgliedstaaten und ihrer Gebietskörperschaften bei der Gestaltung und Finanzierung solcher Dienstleistungen zulässt.

... beim Tanzen

Sicherheit



& am Arbeitsplatz

Gleichzeitig sind wir aber nicht nur als Beschäftigte im FSW und potenzielle NutzerInnen seiner Angebote von der Dienstleistungsrichtlinie betroffen, sondern auch als KonsumentInnen. Um uns als solche und die Umwelt vor Übervorteilung bzw. Verschmutzung zu schützen, müssen die diesbezüglichen Schutzbestimmungen aus der Dienstleistungsrichtlinie vollkommen ausgenommen werden.

Um nicht einen EU-weiten Wettbe-

werb um die niedrigsten Standards in allen Bereichen zu erzeugen, ist es daher erforderlich, dass DienstleistungserbringerInnen hinsichtlich der Bedingungen für die Zulassung und Ausübung ihrer Tätigkeit allen Bestimmungen jenes Staates unterliegen, in welchem sie ihre Tätigkeit ausüben.

Arbeitsrecht

Der Schutz unserer Arbeits- und Lebensbedingungen wird aber auf Dauer nur dann möglich sein, wenn das gesamte Arbeitsrecht vollkommen aus der EU-Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen wird. Zentral in diesem Zusammenhang ist die Ersetzung des Herkunftslandprinzips (Arbeitsrecht des Heimatlandes der Firma gilt) durch das Ziellandprinzip. Entsprechend diesem würde das gelten, was heute der Fall ist: Es gilt das Arbeitsrecht jenes Landes, in dem gearbeitet wird.

Nach der Abstimmung im EU-Parlament besteht das Herkunftslandprinzip vom Inhalt her aber tatsächlich weiter. In Artikel 16 z.B. stellen die Sozialpolitik und der KonsumentInnenchutz keinen Grund mehr für die Anwendung österreichischer Bestimmungen dar.

Die Forderung der Gewerkschaften nach Herausnahme des Arbeitsrechts aus dem Anwendungsbereich der EU-Dienstleistungsrichtlinie wurde bisher also nur scheinbar erfüllt. Wenn Unternehmen Beschäftigte nach Österreich entsenden, dann gilt nur auf dem Papier das heimische Lohnniveau. Damit ist aber noch nicht gewährleistet, dass auch tatsächlich alle hierzulande üblichen Lohnbestandteile ausbezahlt werden. Damit könnte weiterhin einem europaweiten Lohndumping Tür und Tor geöffnet werden.

Die Gewerkschaften fordern daher

vollkommen zu Recht, dass auch bei der nur vorübergehenden Entsendung von Beschäftigten, das gesamte hiesige Arbeitsrecht, wie z.B. Ansprüche auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit, gelten muss.

DienstleisterInnen sollten Beschäftigte auch nur dann mitnehmen dürfen,

... wie ein Löwe ...

Kämpfen



für deine Interessen

wenn sie in einem dauerhaften Arbeitsverhältnis zu diesen stehen (Dienstzettel als Nachweis). Sonst würden dem Einsatz von ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen wie etwa Werkverträgen Tür und Tor geöffnet.

Bolkestein stoppen!

Um all dies abzusichern, sind unbedingt effiziente Kontrollen und Sanktionsmöglichkeiten erforderlich, damit nicht Beschäftigte von sog. SchwarzunternehmerInnen illegal in der EU beschäftigt werden können. Gegen solche Firmen muss es möglich sein, grenzüberschreitende Sanktionen zu setzen. Sollten sich diese rechtswidrig verhalten oder Schaden durch ihr Verhalten drohen, so muss die Untersagung der Tätigkeit möglich sein.

Auch wenn Herr Bolkestein schon längst nicht mehr EU-Kommissar ist, so werden wir doch die Geister, die er rief, noch immer nicht los. Der ÖGB wird daher auch in den nächsten Monaten zahlreiche Aktionen gegen diesen drohenden Sozialabbau setzen, an denen wir uns möglichst intensiv beteiligen sollten.

Betriebsrat und Belegschaftsdemokratie:

Ein persönlicher Kommentar

Axel Magnus

Wozu ist ein Betriebsrat eigentlich da? Welche Rechte und Pflichten hat er? Diesen und ähnlichen Fragestellungen sind wir in *gemeinsam aktiv* schon des Öfteren nachgegangen. Ein Betriebsrat ist aber nicht nur ein Gremium, das von gesetzlichen Bestimmungen und seinen Mitgliedern geprägt wird, sondern im Wesentlichen auch von der Grundeinstellung seiner Mehrheit zu Fragen der Demokratie und Interessenvertretung bestimmt ist.

Ein Betriebsrat ist die kollektive Interessenvertretung der gesamten Belegschaft. So weit so gut. Interessenvertretung hat aber immer auch mit Interessendurchsetzung zu tun. Und in diesem Zusammenhang stellt sich schon die erste entscheidende Frage.

Wer kann überhaupt unsere Interessen durchsetzen?

Ich persönlich glaube, dass ein Betriebsrat alleine kaum etwas durchsetzen kann. Was sollen 10 Personen schon erreichen? Welches Gewicht können sie in die Waagschale werfen, um sich gegen eine Geschäftsführung von der unser aller Arbeitsplätze abhängig sind, und die damit im wahrsten Sinne des Wortes über unsere Leben entscheiden kann, durchzusetzen? Wirkliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen können nur Belegschaften erreichen, die an einem Strang ziehen und gemeinsam aktiv werden.

Was tun?

Die erste Voraussetzung dafür ist eine Belegschaft, die über das informiert ist, was im Betrieb läuft. Der ehemalige Betriebsrat des FSW hat dazu regelmäßig Infomails an die Belegschaft ausgesickt, in welchen zentrale Themen angesprochen wurden. Heute ist das leider nicht mehr der Fall.

Der ehemalige Betriebsrat hat sich aber auch durch die Belegschaft kontrollierbar gemacht, indem monatliche Tätigkeitsberichte verfasst wurden, welche allen KollegInnen zur Verfügung standen. Somit hatten alle jederzeit die Möglichkeit, zu sagen, was ihnen nicht passt.

Noch viel wichtiger ist aber die Tatsache, dass die Belegschaft nur

auf Basis guter Informationen zu einer Meinung kommen kann. Nur so kann sie (gemeinsam auf Betriebsversammlungen) diskutieren, was sie will und auch darüber entscheiden. Konsequenterweise hat der ehemalige Betriebsrat in wichtigen Fragen auch Belegschaftsabstimmungen (z.B. über die gültige Betriebsvereinbarung, welche bei einer ersten Abstimmung abgelehnt und erst nach weiteren Verhandlungen mit der Geschäftsführung, in welchen Verbesserungen erreicht wurden, mehrheitlich von der Belegschaft akzeptiert wurde, aber auch in der Frage, wer freigestellter Betriebsrat werden soll) durchgeführt und sich dann an die Entscheidung gehalten. Das nenne ich Demokratie.

Wer in der Belegschaft aber kennt den aktuellen Stand der Verhandlungen zur neuen Betriebsvereinbarung? Wer weiß, was der Betriebsrat wirklich tut?

Information, demokratische Entscheidungen der gesamten Belegschaft und Interessendurchsetzung mit der Belegschaft statt für sie sind also jene Prinzipien, die meiner Meinung nach dafür entscheidend sind, ob es einer Belegschaft gelingt, ihre Anliegen zu verwirklichen. Ohne den Einsatz dieser einzigen Trumpfkarten, über die wir als Belegschaft im Ringen um unsere Rechte verfügen, darf es uns nicht verwundern, wenn es nicht nur zu keinen Verbesserungen kommt, sondern zu Verschlechterungen.

Ich habe nie damit hinter dem Berg gehalten und will auch hier nicht damit anfangen: Die Arbeitsbedingungen im FSW sind schlecht und haben sich für zahlreiche KollegInnen nach der großen Ausgliederung Mitte 2004 weiter verschlechtert. Für die Gemeindebediensteten wurde im Rahmen ihres gültigen Dienstrechts so manches an „Gewohnheitsrecht“ abgeschafft. Bei

den Privatangestellten gibt es nach wie vor kaum Regelungen und selbst die bestehenden werden immer wieder nicht eingehalten (z.B. die in der Vergangenheit übliche Praxis der Überstundenauszahlung, die plötzlich nicht mehr gelten soll, obwohl sie in Form betrieblicher Übung schon längst zu individuellem Arbeitsrecht geworden ist). In diesem Fall z.B. treten wir für die Wahlmöglichkeit zwischen Auszahlung, Zeitausgleich und einer Kombination von beidem für alle KollegInnen ein.

Wie weiter?

Dieser Betriebsrat könnte vieles daran ändern. Einige werden mir jetzt vielleicht vorhalten, dass das ja auch der alte Betriebsrat hätte tun können. Richtig! Aber wen bitte interessiert eine Belegschaft von 30 oder auch 80 Personen? Damit kann kein ausreichender Druck auf den Betrieb erzeugt werden, um wirklich etwas erreichen zu können. Bei über 900 Beschäftigten sieht die Sache aber ganz anders aus! Wenn wir dieses Gewicht in die Waagschale werfen, dann können wir enorm viel durchsetzen.

Aber dazu braucht es politischen Mut und Ehrlichkeit. Vor allem müsste die Betriebsratskörperschaft zugeben, dass sie alleine kaum etwas durchsetzen kann und nur gemeinsam mit der Belegschaft Verbesserungen erreicht werden können. Zeit, diesen Mut endlich zu finden!

Dem Betriebsrat ins Stammbuch geschrieben:

- ☆ Keine Alleingänge von wem auch immer im Betriebsrat!
- ☆ Zukunft gestalten statt Mängel verwalten!
- ☆ Wichtige Dinge (Prämie, Veränderungen der Arbeitszeit) von der Belegschaft entscheiden lassen!

Splitter aus dem FSW



Wir schützen ...

mit einem Brillenetui, das alle MitarbeiterInnen des FSW bekommen. Wenn es noch nicht da ist – einfach an die Vertrauenspersonen von fsg gemeinsam aktiv wenden oder an die untenstehende Adresse mailen.
... auch am Arbeitsplatz

Urlaub und Freizeit

Häufig werden an uns Fragen gestellt wie: Wo kann ich billiger einkaufen? Oder: Gibt es günstige kulturelle oder Urlaubsangebote?

Eine Möglichkeit zur Information dazu ist es, einfach auf <http://www.fsggemeinsamaktiv.info/> unter Service aus den Dokumenten auszuwählen.

NichtraucherInnenschutz

Haben NichtraucherInnen Anspruch auf räumliche Trennung von rauchenden MitarbeiterInnen?

Ein Anspruch auf bauliche Trennung besteht nicht, jedoch ist dann, wenn aus dienstlichen Gründen Raucherinnen und Raucher sowie Nichtraucherinnen und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Raum arbeiten müssen, der nur durch Bedienstete genützt wird, das Rauchen am Arbeitsplatz verboten, sofern nicht durch eine verstärkte Be- oder Entlüftung des Raumes ein ausreichender Schutz vor den Einwirkungen des Tabakrauches erzielt werden kann.

Für andere Fälle gilt die grundsätzliche Schutzpflicht des Dienstgebers gegenüber NichtraucherInnen nur insofern, als dies nach der Art der Dienststelle (des Dienststellenteils) und der dienstlichen Tätigkeit möglich ist. Absolutes Rauchverbot gilt in Sanitäts- und Umkleideräumen.

Abseits der rechtlichen Fragen geht es hier aber v.a. auch um Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima. Vielleicht wären RaucherInnenräume im FSW ein sinnvoller Lösungsansatz?

Arbeitszeit in der Hauskrankenpflege

Die Berücksichtigung von individuellen Wünschen und Bedürfnissen von MitarbeiterInnen in punkto Arbeitszeit ist ein wesentlicher Baustein für ein motiviertes Zusammenarbeiten und Arbeitszufriedenheit.

Sinnvoll und notwendig wäre es, vor Einführung von Änderungen im Dialog mit den Betroffenen eine bestmögliche Lösung anzustreben. Wir glauben, dass es kein Arbeitszeitmodell gibt wo alle KollegInnen zu hundert Prozent begeistert sind. Veränderungen gegen die Interessen der betroffenen KollegInnen sollte es aber unserer Ansicht nach keinesfalls geben.

Andererseits sind wir davon überzeugt, dass viele Dialog- und Kooperationsmöglichkeiten bislang ungenützt bleiben und sich dadurch die Zufriedenheit mit dem neuen Modell in Grenzen hält.

Selbstverständlich ist es weiterhin möglich, Verbesserungsvorschläge einzubringen. Wir werden auch weiterhin in dieser und anderen Fragen versuchen sinnvolle Anregungen und Wünsche unserer KollegInnen umzusetzen.

web: www.fsggemeinsamaktiv.info / mail: fsggemeinsamaktiv@gmx.at

Wofür wir stehen:

- Betriebsvereinbarung unter Einbeziehung der KollegInnen so schnell wie möglich!
- Gleiche Arbeitsbedingungen - Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!
- Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen!
- Festlegung der Arbeitszeit mit den MitarbeiterInnen!
- Frauenförderung und Gender Mainstreaming als erste Schritte zur Gleichstellung von Frauen!
- Chancengleichheit und Integration behinderter KollegInnen!
- Notwendige Dienstposten und Arbeitsressourcen!
- Sitz und Stimme für die Belegschaft im Kuratorium des FSW!
- Solidarität mit allen von der Ausgliederung Betroffenen: Keine Ausgliederungen und Privatisierungen!
- Zustimmung des Betriebsrates zu Vereinbarungen mit der Geschäftsführung erst nach Diskussion und Abstimmung der Belegschaft über die Verhandlungsergebnisse!

Bildung ist gesundheitsfördernd

„Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugeschnittene Bildung ist gesundheitsfördernd. Gesundheit und Bildung gehören zusammen“, betont ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer anlässlich der Veranstaltung „Arbeit - Alter - Bildung am Arbeitsmarkt“

Der ÖGB fordert den Ausbau betrieblicher Weiterbildungsprogramme um Beschäftigung bis zur Alterspension zu ermöglichen und dass zwei Prozent der Arbeitszeit für Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden.

mehr auf
www.gemeinsamaktiv.info

Herausgeberin, Eigentümerin, Verlegerin: Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen im FSW; Redaktion: Erika Eibensteiner, Walter Karl, Axel Magnus, Andrea Windisch, alle: fsg gemeinsam aktiv, Guglgasse 7-9, 1030 Wien, Druck: FSG in der GdG, Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien. Fotos: Redaktion; DVR-Nummer: 0562041; ZVR-Nummer: 788818512
Medium: Wir SozialdemokratInnen im Gemeindedienst Nr. 10/2006. Verlagspostamt: 1230 Wien. Postgebühr bar entrichtet.
GZ 02Z031801M Sponsoring Post